

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan merupakan suatu proses yang terarah guna meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan ke arah yang lebih baik untuk mencapai derajat kemakmuran dan kesejahteraan secara adil dan merata. Secara sederhana pembangunan dapat dilihat sebagai perangkat upaya yang terencana dan sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup warga masyarakat.

Sejalan dengan pembangunan nasional, pembangunan sector kesehatan merupakan bagian integral dan sinergis dengan pembangunan sektor lainnya. Paradigma pembangunan sector kesehatan di Indonesia yang selama ini yang bertumpu pada pengendalian potensi Sumber Daya Alam (SDA) dengan tatapan ke depan bahwa pertumbuhan, pemerataan, dan stabilitas pada akhirnya akan tercapai melalui pemanfaatan keunggulan komparatif, sehingga intervensi pemerintah cukup tinggi, namun ditengah perubahan struktur ekonomi global dan kemajuan, Iptek di segala bidang muncul dalam kecepatan dan intensitas goncangan yang tinggi, sehingga hampir-hampir tidak memberi peluang untuk mempertahankan ketegaran paradigma, dan pendekatan lama tersebut sehingga perlu beralih pada paradigma yang tangguh.

Hal ini sangat esensial karena dalam kenyataan sejarah telah membuktikan bahwa konsep pembangunan dengan paradigma pertumbuhan (*growth paradigm*), atau paradigma ekonomi murni yang ditandai dengan Pertumbuhan Pendapatan Nasional (GNP), telah gagal mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait dengan hal tersebut maka pola paradigma pembangunan yang semula bertumpu pada asas pembangunan yang bermaszhad modernisasi sudah saatnya beralih ke paradigma yang melihat Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai motor penggerak.

Sejalan dengan pembangunan nasional, pembangunan sektor kesehatan merupakan bagian integral dan sinergis dengan pembangunan sektor lainnya. Paradigma pembangunan kesehatan di Indonesia yang selama ini yang bertumpu pada pengendalian potensi pengelolaan modal dengan tatapan ke depan bahwa pertumbuhan, pemerataan, dan stabilitas pada akhirnya akan tercapai melalui pemanfaatan keunggulan komparatif.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta merupakan institusi kesehatan milik Pemerintah Propinsi Jawa Tengah. Dasar hukum pendirian adalah berdasarkan SKB Menteri Kesehatan R.I. No. 544/Menkes/SKB/X/1981, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0430/V/Th. 1981, dan Menteri Dalam Negeri No. 3241A Tahun 1981. RSUD Dr. Moewardi Surakarta terletak dalam lahan seluas 39,915 M<sup>2</sup>. Jumlah ketenagaan yang ada adalah 1.319 orang, yang terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga farmasi, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga terapi fisik, tenaga keteknisan medis, dan tenaga non kesehatan.

Keberadaan RSUD Dr. Moewardi Surakarta sebagai suatu institusi yang bergerak dalam bidang jasa, tidak luput dari ancaman dinamika persaingan yang ada.

Guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan, Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (*input*) dan keluaran (*output*) yang ada. *Input* mencakup sumberdaya manusia, fasilitas, dan modal harus dikembangkan secara optimal. Sumber daya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini sangat esensial, karena produktivitas merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi, dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Menurut Kisdarto (2001: 15) produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (*input*) dapat menghasilkan keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan. Ditambahkan Hasibuan (2000: 128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan, serta mengutarakan cara pemanfaatan terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Pemberdayaan sumberdaya manusia dapat dijadikan tolok ukur prestasi organisasi dalam menciptakan kebutuhan organisasi, yakni tenaga kerja yang terjamin kredibilitasnya karena tercukupi kesejahteraannya dengan upah yang baik, dan tingkat produktivitas yang optimal. Tingginya hasil kerja karyawan adalah produktivitas yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Produktivitas karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut sangat penting dalam bidang industri dan organisasi lainnya yang dibutuhkan untuk menjaga aktivitas dan prestasi kerja karyawan sehingga yang dapat menunjang ketercapaian produktivitas kerja yang tinggi

Fenomena tersebut di atas menarik untuk dikaji dikarenakan hal tersebut secara langsung berimplikasi terhadap terciptanya keberlangsungan dan eksistensi perusahaan. Hal tersebut mengilhami dan mendorong untuk mengkaji lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah penelitian tentang: Pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Merujuk pada uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, khususnya terkait dengan permasalahan tentang produktivitas kerja, maka dapat diidentifikasi rumusan permasalahan penelitian yaitu: seberapa besar pengaruh iklim organisasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara praktis dengan mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam

menentukan kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan diterapkan bagi karyawan.

2. Secara akademik dapat digunakan sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen, dan sekaligus dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya.